



Merkblatt Mindestlohn

Nach § 1 des am 16.08.2014 in Kraft getretenen Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) hat jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Ab dem 01.01.2017 beträgt dieser Mindestlohn 8,84 € je Zeitstunde.

Zur Zahlung des Mindestlohnes sind alle Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen. Der Anspruch auf den Mindestlohn besteht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Praktikanten im Sinne von § 26 BBiG, sofern diese nicht

- ein Praktikum verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmungen oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat, oder
- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach den §§ 68 bis 70 BBiG teilnehmen.

Ausgenommen sind gleichermaßen

- Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz,
- ehrenamtlich Tätige,
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos (ein Jahr oder länger) waren, innerhalb der ersten sechs Monate.

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn je Zeitstunde. Eine Vereinbarung, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreitet oder seine Geltendmachung beschränkt oder ausschließt, ist nach § 3 S. 1 MiLoG insoweit unwirksam. Nur durch einen gerichtlichen Vergleich ist ein Verzicht möglich. Eine Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

Welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zählen sollen, wird im MiLoG nicht ausdrücklich geregelt. Aus dem Gesetzgebungsverfahren lässt sich entnehmen, dass

- Zahlungen und Zuschläge für Mehrarbeit,
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit oder Überstunden

nicht berücksichtigungsfähig sein sollen. Entsprechendes wird wohl für vermögenswirksame Leistungen gelten, da sie dem Arbeitnehmer/innen erst in weiterer Zukunft zur Verfügung stehen, sowie Aufwandsentschädigungen, da durch diese ein besonderer Aufwand abgegolten wird.

Inwieweit Einmalzahlungen wie Weihnachts-/Urlaubsgeld berücksichtigt werden können, ist bisher nicht geklärt. Zum Teil wird angenommen, dass diese nicht berücksichtigt werden können, wenn Zahlungen in größeren Abständen erfolgen. Zum Teil wird jedoch auch angenommen, dass dann jedenfalls Anrechnungsfähigkeit für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MiLoG besteht.

Danach ist der Mindestlohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit
2. spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

zu zahlen. Besteht ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto, auf das die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden eingestellt werden, müssen die-se spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für sämtliche geleisteten Arbeitsstunden (also einschließlich der Überstunden) nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Auf ein Arbeitszeitkonto eingestellte Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nicht ausgeglichene Arbeitsstunden durch den Arbeitgeber spätestens im folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Von besonderer Bedeutung ist auch die Dokumentationspflicht des § 17 MiLoG. Diese besteht insbesondere für geringfügig Beschäftigte (Minijobber bis 450,00 € sowie kurzfristig Beschäftigte) mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten. Aufzuzeichnen ist dabei Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Dies muss bis spätestens zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen und mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufbewahrt werden.

Bei Nichteinhaltung des gesetzlichen Mindestlohns droht neben dem Zahlungsverlangen der Arbeitnehmer/innen insbesondere ein Ordnungswidrigkeitenverfahren. Die verzögerte oder unterlassene Zahlung des Mindestlohns kann mit einer Geldbuße bis zu 500.000,00 € geahndet werden. Auch die unterlassene oder nicht richtig/vollständig vorgenommene und aufbewahrte Dokumentation stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann als solche mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu 30.000,00 € geahndet werden. Zuständig für die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften des Mindestlohngesetzes ist der Zoll.

Weitere Informationen stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter www.der-mindestlohn-gilt.de zur Verfügung.

Hinweis: Es handelt sich hier lediglich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen zum Mindestlohngesetz. Es kann sich hierbei nur um erste Hinweise handeln, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Eine Beratung im Einzelfall kann hierdurch nicht ersetzt werden.

Stand: August 2017